

柔軟な働き方の実現 を考える ⑤

柔軟な働き方の実現で 駅社員の「プロ」は育成できるのか!?

駅職場では、「柔軟な働き方」の提案前の今年4月、「『駅の変革』のスピードアップ～Plus Value～」を発表し、「作業ダイヤの柔軟化を前提に、人ならではのきめ細やかな対応と、新たな価値を創造できる場所へ駅を変革します」とし、「駅社員の業務領域、業務内容を広げ、変革のスピードアップを実現します」としています。

また、これからの働き方として、柔軟な作業ダイヤから「臨機応変にお客さま対応を行う」と、言っています。

出札には知識・経験が必要だ!

社員育成のためにも出札は残すべき!

作業ダイヤの柔軟化で「臨機応変な対応」としていますが、前提は各担当業務の精通であり、各駅ではお客さま対応よりマイプロや委員会活動優先なのが実態です!

「みどりの窓口」については、2025年度までに7割削減して約140駅にすることを明らかにしています。これでは各駅での「営業のプロ」を育成することができません。

すでに出札窓口が廃止された駅社員からは「勉強しなくていいから楽だ」「営業社員はマイプロ社員だよな」といった声が出始めています。

「柔軟な働き方」は否定しませんが、「お客さま目線での変革」と言えるのでしょうか!?



皆さんの「声」を
お寄せ下さい!

